

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOTEL ALIGA
PADANG**



DITA YULFIANA

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode Juni 2015**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

KEPUASAN KERJA KARYWAN DI HOTEL ALIGA PADANG

DITA YULFIANA

*Artikel Ini disusun Berdasarkan Skripsi Dita Yulfiana Untuk Persyaratan
Wisuda Periode Juni 2015 dan Telah Diperiksa/Disetujui Oleh Kedua
pembimbing*

Padang, Mei 2015

Disetujui Oleh

Pembimbing I



Dr. Yuliana, S.P., M.Si
NIP. 19700727 199703 2 003

Pembimbing II



Hijrivantomi Suyuthie, SIP, MM
NIP. 19780903 201012 1 001

KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOTEL HOTEL ALIGA PADANG

Dita Yulfiana¹, Yuliana², Hijriyantomi²
Program Studi Manajemen Perhotelan
FT Universitas Negeri Padang
email: re_thafiana55@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di Hotel Aliga Padang. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Aliga Padang yang berjumlah 58 orang. Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* (58 orang). Pengumpulan data menggunakan angket berdasarkan Skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan tergolong pada kategori cukup puas dengan nilai rata-rata 104,74 yang berada pada rentang 87,7 - <107,2. Sedangkan berdasarkan masing-masing indikator yaitu: 1) Isi pekerjaan tergolong pada kategori cukup puas dengan rata-rata 18,84 berada pada rentang 15,7 - <19,2; 2) Supervisi tergolong pada kategori cukup puas dengan rata-rata 19,19 berada pada rentang 15,7 - <19,2; 3) Kesempatan untuk maju tergolong pada kategori cukup puas dengan rata-rata 18,24 berada pada rentang 15,7 - <19,2; 4) Gaji tergolong pada kategori cukup puas dengan rata-rata 12,86 berada pada rentang 11,2 - <13,7; 5) Rekan kerja tergolong pada kategori cukup puas dengan rata-rata 19,02 berada pada rentang 15,7 - <19,2; 6) Kondisi kerja tergolong pada kategori puas dengan rata-rata 16,59 berada pada rentang 16,5 - <19,5.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Karyawan

Abstract

This study aims to determine the employee's satisfaction Aliga Hotel Padang. This type of research is descriptive quantitative. Population of this research is all employees Aliga Hotel Padang, amounting to 58 people. The sample selection of this study using total sampling technique (58 people). Collecting data using a questionnaire based on Likert Scale which has proven its validity and reliability. The results showed that overall job satisfaction of employees belong to a category quite satisfied with the average value of 104.74 which were in the range of 87.7 - <107.2. While based on individual indicators, namely: 1) The contents belong to the category of work is quite satisfied with an average of 18.84 in the range of 15.7 - <19.2; 2) Supervision classified in categories quite satisfied with an average of 19.19 in the range of 15.7 - <19.2; 3) Opportunity to advance classified in categories quite satisfied with an average of 18.24 in the range of 15.7 - <19.2; 4) Wages belong to the category quite satisfied with an average of 12.86 in the range of 11.2 - <13.7; 5) Co-workers belong to a category quite satisfied with an average of 19.02 in the range of 15.7 - <19.2; 6) Working conditions are satisfied belong to the category with an average 16.59 in the range of 16.5 - <19.5.

¹ Prodi Manajaemen Perhotelan untuk wisuda periode Maret 2015

² Dosen Jurusan Kesejahteraan Keluarga FT-UNP

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi perkembangan bagi perusahaan kedepannya. Hotel sebagai industri yang bergerak dibidang jasa memiliki interaksi yang tinggi dengan pelanggannya, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar hotel tersebut tetap menjadi pilihan bagi pelanggannya.

Menurut Hasibuan (2003: 244) “Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fisik dan daya pikir yang dimiliki individu, pelaku dan sifat yang dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, prestasi kerja dan keinginan untuk memenuhi kepuasannya”. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Hoppeck dalam Anoraga (1992: 81) “Kepuasan kerja merupakan penilaian dari karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek yaitu pekerjaan, supervisi, manajemen, karir, gaji, rekan kerja, serta kondisi kerja. Hal ini sejalan dengan Rivai (2009: 860) bahwa “Kepuasan kerja seseorang dilihat dari isi pekerjaan, supervisi, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja dan kondisi kerja”.

Hotel Aliga Padang didirikan pada tanggal 1 Mei 2010 yang di kategorikan sebagai Hotel bintang tiga di Kota Padang yang bernuansa “*your truly home in padang*” sehingga tamu yang menginap merasakan berada dirumah sendiri. Hotel Aliga Padang beralamat di Jalan MH. Thamrin No 71 Padang yang terletak didaerah yang strategis yang mempermudah semua jalur kepusat Kota Padang. Hotel berbintang tiga ini dibangun oleh pemiliknya Bapak Ali Umar dan keluarganya, yang memiliki fasilitas terlengkap yang mampu membuat tamu merasa nyaman dan aman, dengan jumlah 42 kamar.

Selama melakukan Pengalaman Lapangan Industri di Hotel Aliga Padang pada periode bulan September - Desember 2013, penulis mengamati adanya permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Seperti yang terjadi pada karyawan *receptionist* dan sekarang ditempatkan dibagian *order taker*, karyawan merasa bingung dengan apa yang harus dikerjakannya, sebelumnya pada bagian *receptionist* karyawan sering berhadapan langsung dengan tamu sedangkan saat ini lebih sering menyelesaikan pekerjaannya dikantor.

Penulis melihat bahwa pelatihan untuk karyawan sangat kurang, seperti karyawan *food and beverage service* dan karyawan administrasi *sales marketing* sudah lama bekerja tetapi tidak mendapatkan promosi atau kesempatan untuk berkarir dikarenakan pelatihan untuk karyawan yang masih kurang. Masalah lainnya terlihat beberapa karyawan yang mengeluhkan lemahnya pengawasan dari atasan. Seperti karyawan *roomboy* beberapa kali absen tanpa keterangan yang jelas, membuat karyawan *roomboy* lain ikut melakukan hal yang sama. Hal ini membawa dampak buruk pada karyawan *roomboy* lainnya harus menyelesaikan kamar dengan jumlah yang lebih banyak.

Penulis sering melihat keterlambatan *general chasier* dalam memproses gaji karyawan, serta kurang telitinya *general chasier* dalam memasukkan gaji karyawan kedalam rekening, yang kemudian berdampak pada keterlambatan pembayaran gaji karyawan. Selain itu, penulis melihat sebagian karyawan mengeluhkan tentang kondisi kerja. Seperti karyawan *sales marketing* merasa tidak puas dengan atasannya, dengan alasan ketidakadilan atasan dalam memberikan izin sakit maupun izin lainnya, sehingga menimbulkan kecemburuan sosial yang dapat membuat kondisi kerja tidak nyaman.

Permasalahn berikutnya yaitu, ditemui karyawan yang kurang peduli dengan rekan kerjanya. Misalnya pada saat *receptionist* memberikan informasi kepada *order taker* agar kamar dibersihkan 1 jam lagi agar tamu bisa masuk dan beristirahat, tetapi yang terjadi *order taker* tidak memberitahukan *roomboy* dan malah bersikap tidak tahu apa-apa, hal ini menyebabkan tamu menunggu dan pekerjaan *roomboy* yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu malah akan memperlambat pekerjaan.

Permasalahan di atas diduga karena manajemen hotel yang kurang peduli terhadap kepuasan kerja karyawan, menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat menyebabkan produktivitas kerja buruk. Menurut Siagian (2004: 126) adalah “Kepuasan kerja adalah seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi dimana ia bekerja. Sebaliknya, orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana ia bekerja”.

Pentingnya penelitian ini penulis angkat untuk melihat bagaimana kepuasan kerja karyawan di Hotel Aliga Padang. Karena jika dilihat dari manajemen Hotel Aliga Padang, kepuasan kerja karyawan masih rendah dan berdampak pada hasil kerja serta produktivitas yang masih rendah. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti dengan tujuan mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan di Hotel Aliga Padang.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Aliga Hotel Padang sebanyak 58 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling*.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang disusun menurut skala *likert*. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan rata-rata ideal (M_i), median, modus, varian, rentang, dan standar deviasi (S_{di}). Menurut Arikunto (2010) dapat diklasifikasikan menjadi 5 kategori yaitu

$$\begin{aligned} (M_i + 1,5 S_{di}) - \text{keatas} &= \text{Sangat Baik / Sangat puas} \\ (M_i + 0,5 S_{di}) - <(M_i + 1,5 S_{di}) &= \text{Baik / Puas} \\ (M_i - 0,5 S_{di}) - <(M_i + 0,5 S_{di}) &= \text{Cukup Baik / Cukup puas} \\ (M_i - 1,5 S_{di}) - <(M_i - 0,5 S_{di}) &= \text{Kurang Baik / Kurang puas} \\ <(M_i - 1,5 S_{di}) - \text{kebawah} &= \text{Tidak Baik / Tidak puas} \end{aligned}$$

Untuk mencari skor rata-rata ideal digunakan rumus

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{Nilai ideal tertinggi} + \text{Nilai ideal terendah})$$

$$Sdi = \frac{1}{6} (\text{Nilai ideal tertinggi} - \text{Nilai ideal terendah})$$

C. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Kepuasan Kerja Karyawan Di Aliga Hotel Padang

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai kepuasan kerja karyawan di Aliga Hotel Padang diperoleh nilai rata-rata 104,74, nilai minimum 87, nilai maksimum 122, median 105,00, modus 105, dan standar deviasi 8,09. Dapat dilihat kategori penilaian hasil penelitian seperti pada Tabel 1.

Tabel 1

Klasifikasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Aliga Padang Secara Keseluruhan

Kategori	Rentang Skor	f	%
Sangat Puas	126,7	4	6,89
Puas	107,2 - <126,7	19	32,75
Cukup Puas	87,7 - <107,2	35	60,34
Kurang Puas	68,2 - <87,7	0	0
Tidak Puas	<68,2	0	0
Jumlah		58	100

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan sebesar 104,74, berada pada rentang skor 87,7 - <107,2, dengan kategori cukup puas. Hasil kepuasan kerja karyawan dapat diurutkan berdasarkan indikatornya sebagai berikut:

a. Isi Pekerjaan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai kepuasan kerja karyawan di Hotel Aliga Padang ditinjau dari indikator isi pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 18,84, nilai minimum 14, nilai maksimum 22, median 19,00, modus 20, dan standar deviasi 2,00. Dapat dilihat kategori penilaian hasil penelitian seperti pada Tabel 2.

Tabel 2
Klasifikasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Aliga Padang
Ditinjau dari Indikator Isi Pekerjaan

Kategori	Rentang Skor	f	%
Sangat Puas	22,7	4	6,89
Puas	19,2 - <22,7	23	39,65
Cukup Puas	15,7 - <19,2	28	48,27
Kurang Puas	12,2 - <15,7	3	5,17
Tidak Puas	<12,2	0	0
Jumlah		58	100

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari indikator isi pekerjaan sebesar 18,84, berada pada rentang skor 15,7 - <19,2 dengan kategori cukup puas.

b. Supervisi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai kepuasan kerja karyawan di Hotel Aliga Padang ditinjau dari indikator supervisi diperoleh nilai rata-rata 19,19, nilai minimum 13, nilai maksimum 22, median 19,00, modus 18, dan standar deviasi 2,03. Dapat dilihat kategori penilaian hasil penelitian seperti pada Tabel 3.

Tabel 3
Klasifikasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Aliga Padang Ditinjau
dari Indikator Supervisi

Kategori	Rentang Skor	f	%
Sangat Puas	22,7	8	13,79
Puas	19,2 - <22,7	18	31,79
Cukup Puas	15,7 - <19,2	30	51,72
Kurang Puas	12,2 - <15,7	2	3,44
Tidak Puas	< 12,2	0	0
Jumlah		58	100

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari indikator supervisi sebesar 19,19 berada pada rentang skor 15,7 - <19,2 dengan kategori puas.

c. Kesempatan untuk maju (Karir)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai kepuasan kerja karyawan di Hotel Aliga Padang ditinjau dari indikator kesempatan untuk maju diperoleh nilai rata-rata 18,24, nilai minimum 12, nilai maksimum 24, median 18,00, modus 18, dan standar deviasi 2,36. Dapat dilihat kategori penilaian hasil penelitian seperti pada Tabel 4.

Tabel 4
Klasifikasi Skor Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Aliga Padang Ditinjau dari Indikator Kesempatan untuk maju (Karir)

Kategori	Rentang Skor	f	%
Sangat Puas	22,7	1	1,72
Puas	19,2 - <22,7	14	24,13
Cukup Puas	15,7 - <19,2	35	60,34
Kurang Puas	12,2 - <15,7	8	13,79
Tidak Puas	<12,2	0	0
Jumlah		58	100

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan dilihat dari indikator kesempatan untuk maju (karir) sebesar 18,24 berada pada rentang skor 15,7 - <19,2 dengan kategori cukup puas.

d. Gaji

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai kepuasan kerja karyawan di Hotel Aliga Padang ditinjau dari indikator gaji diperoleh nilai rata-rata 12,86, nilai minimum 10, nilai maksimum 16, median 13,00, modus 13, dan standar deviasi 1,53. Dapat dilihat kategori penilaian hasil penelitian seperti pada Tabel 5.

Tabel 5
Klasifikasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Aliga Padang
Ditinjau dari Indikator Gaji

Kategori	Rentang Skor	f	%
Sangat puas	16,2	2	3,44
Puas	13,7 - <16,2	15	25,86
Cukup puas	11,2 - <13,7	30	51,72
Kurang puas	8,75 - <11,2	11	18,96
Tidak puas	<8,75	0	0
Jumlah		58	100

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari indikator gaji sebesar 12,86 berada pada rentang skor 11,2-<13,7 dengan kategori cukup puas.

e. Rekan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai kepuasan kerja karyawan di Hotel Aliga Padang ditinjau dari indikator rekan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 19,02, nilai minimum 12, nilai maksimum 23, median 20,00, modus 22, dan standar deviasi 2,74. Dapat dilihat kategori penilaian hasil penelitian seperti pada Tabel 6.

Tabel 6
Klasifikasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Aliga Padang
Ditinjau dari Indikator Rekan Kerja

Kategori	Rentang Skor	F	%
Sangat Puas	22,7	2	3,44
Puas	19,2 - <22,7	28	48,27
Cukup Puas	15,7 - <19,2	21	36,20
Kurang Puas	12,2 - <15,7	6	10,34
Tidak Puas	<12,2	1	1,72
Jumlah		58	100

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari indikator rekan kerja sebesar 19,02 berada pada rentang skor 15,7 - <19,2 dengan kategori cukup puas.

f. Kondisi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai kepuasan kerja karyawan di Hotel Aliga Padang ditinjau dari indikator kondisi kerja diperoleh nilai rata-rata 16,59, nilai minimum 12, nilai maksimum 22, median 17,00, modus 18, dan standar deviasi 2,13. Dapat dilihat kategori penilaian hasil penelitian seperti pada Tabel 7.

Tabel 7
Klasifikasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Aliga Padang
Ditinjau dari Indikator Kondisi Kerja

Kategori	Rentang Skor	f	%
Sangat Puas	19,5	4	6,89
Puas	16,5 - <19,5	27	46,55
Cukup Puas	13,2 - <16,5	22	37,93
Kurang Puas	10,5 - <13,2	5	8,62
Tidak Puas	<10,5	0	0
Jumlah		58	100

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari indikator kondisi kerja sebesar 16,59 berada pada rentang skor 16,5 - <19,5 dengan kategori puas.

2. Pembahasan

Penelitian ini telah menemukan gambaran kepuasan kerja karyawan Hotel Aliga Padang secara keseluruhan. Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan sebesar 104,74 berada pada rentang skor 87,7 - <107,2 dengan kategori cukup puas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan Hotel Aliga Padang secara

keseluruhan cukup puas atau belum maksimal, sehingga perlu diperhatikan lebih baik lagi mulai dari isi pekerjaan, supervisi, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, dan kondisi kerja agar mendapatkan hasil yang maksimal dan karyawan merasa sangat puas dalam bekerja.

Menurut teori Siagian (2004: 126) “Kepuasan kerja adalah seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya, akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi dimana ia bekerja. Sebaliknya, orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana ia bekerja”. Selanjutnya Rivai (2009: 860) mengemukakan beberapa aspek yang dapat mengukur dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: “Isi pekerjaan, supervisi, kesempatan untuk maju (karir), gaji, rekan kerja, dan kondisi kerja”.

Dalam hal ini bisa kita lihat bahwa karyawan Hotel Aliga Padang belum memiliki keinginan dan kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu pihak manajemen harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat mencapai kategori puas, dan sangat puas. Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktifitas kerja yang berdampak baik pada perusahaan.

Berikut kepuasan kerja karyawan ditinjau dari indikator isi pekerjaan, supervisi, kesempatan untuk maju (karir), gaji, rekan kerja, dan kondisi kerja.

a. Isi pekerjaan

Kepuasan kerja karyawan Hotel Aliga Padang ditinjau dari indikator isi pekerjaan berada pada kategori cukup puas dengan nilai rata-rata 18,84 berada pada rentang skor 15,7 - <19,2. Kategori cukup puas ini dilihat dari pekerjaan yang menarik dan menerima tanggungjawab dan penguasaan terhadap pekerjaan.

b. Supervisi

Kepuasan kerja karyawan Hotel Aliga Padang ditinjau dari indikator supervisi berada pada kategori cukup puas dengan nilai rata-rata sebesar 19,19 berada pada rentang 15,7 - <19,2. Kategori cukup puas

ini dilihat dari hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, pengawasan dari atasan, dan pengambilan keputusan.

c. Kesempatan untuk maju (Karir)

Kepuasan kerja karyawan Hotel Aliga Padang ditinjau dari indikator kesempatan untuk maju (karir) berada pada kategori cukup puas dengan nilai rata-rata sebesar 18,24 berada pada rentang skor 15,7 - <19,2. Kategori cukup puas ini dilihat dari pengalaman dan peningkatan kemampuan, serta harapan untuk meraih posisi yang lebih baik.

d. Gaji

Kepuasan kerja karyawan Hotel Aliga Padang ditinjau dari indikator gaji berada pada kategori cukup puas dengan nilai rata-rata sebesar 12,86 berada pada rentang skor 11,2 - <13,7. Kategori cukup puas ini dilihat dari pembayaran atas jasa yang dilakukan, serta bayaran tetap yang diterima pekerja.

e. Rekan Kerja

Kepuasan kerja karyawan Hotel Aliga Padang ditinjau dari indikator rekan kerja berada pada kategori cukup puas dengan nilai rata-rata sebesar 19,02 berada pada rentang skor 15,7 - <19,2. Kategori cukup puas ini dilihat dari kerjasama antar individu, dan hubungan timbal balik.

f. Kondisi Kerja

Kepuasan kerja karyawan Hotel Aliga Padang ditinjau dari indikator kondisi kerja berada pada kategori puas dengan nilai rata-rata 16,59 berada pada skor 16,5 - <19,5. Kategori puas ini dilihat dari peraturan dalam bekerja, serta lingkungan kerja.

D. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

Secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan Hotel Aliga Padang tergolong pada kategori cukup puas, ditinjau dari masing-masing indikator yaitu isi pekerjaan, supervisi, kesempatan untuk maju (karir), gaji, dan rekan kerja yang berada pada kategori cukup puas. Sedangkan dilihat dari indikator kondisi kerja berada pada kategori puas.

2. Saran

Untuk manajemen Hotel Aliga Padang diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama dalam isi pekerjaan, supervisi, kesempatan untuk maju (karir), gaji dan rekan kerja dimana bidang ini berada pada kategori cukup puas. Hal ini bisa dilakukan oleh pihak manajemen dengan cara lebih memperhatikan karyawan secara umum tanpa membedakan karyawan, dan lebih bersikap tegas dengan keputusan yang telah diambil sehingga karyawan harus mematuhi peraturan yang telah ada. Selain itu, penempatan karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka kuasai, serta memberikan kesempatan karyawan untuk dipromosikan, ataupun penghargaan bagi karyawan yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini dapat membuat karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang dihargai oleh pihak perusahaan.

Catatan: artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Dr. Yuliana, SP, M.Si dan Pembimbing II Hijriantomi Suyuthie, SIP, MM

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik..* Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Rivai, Veithrizal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.